

РОЛЬ КАДРОВИХ РИЗИКІВ У ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Воржакова Ю. П., к.е.н., ас. каф. менеджменту, ФММ
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»,
JuliyaV@meta.ua

В умовах світової глобалізації господарства виникає потреба інтеграції економіки нашої держави до міжнародного економічного прогресу, здійснення якої відбувається за рахунок основних принципів та форм зовнішньоекономічної діяльності. В свою чергу зовнішньоекономічна діяльність реалізується

Зовнішньоекономічні зв'язки, такі як економічне співробітництво, міжнародна торгівля товарами та послугами та спільне підприємництво. Разом з тим основною ланкою у міжнародних економічних зв'язках виступає підприємство, як самостійний господарюючий суб'єкт. Українським законодавством передбачено, що уся господарська діяльність підприємства здійснюється за рахунок власних фінансових та матеріальних ресурсів. На рівні держави не контролюються управлінські рішення, які приймаються керівниками підприємства, і можуть призводити у разі прийняття економічно недоцільного управлінського рішення до ризиків.

Ризики в контексті зовнішньоекономічної діяльності являють собою умови, що можуть викликати чи сприяти прояву причин нездійснення зовнішньоекономічної угоди підприємства [1; с. 190]. Кадрові ризики підприємства відносяться до внутрішніх ризиків зовнішньоекономічної діяльності, пов'язані з можливістю впливу на ризик, які поділяються на керовані, опосередковано керовані та некеровані, і мають великий вплив на зовнішньоекономічну діяльність підприємства. Виникнення кадрових ризиків полягає у прояві професійних, ділових і особистісних якостей персоналу підприємства й містять у собі такі види, як психофізіологічні, особистісні, комунікативні, моральні, освітні, професійно-кваліфікаційні ризики й ризики неблагонадійності. Основними причинами кадрових ризиків у зовнішньоекономічній діяльності підприємства можуть бути недобросовісність працівників, крадіжки, економічне недоцільне рішення, через низьку кваліфікацію працівників і т. д.

Складність управління кадровими ризиками полягає в тому, що більшість видів кадрових ризиків неочевидні, оскільки пов'язані з людськими ресурсами, в основі яких знаходиться природа та сутність особистості, яка є самим складним об'єктом управління. Результатом цього є слабке (складне) управління кадровими ризиками, які обумовлені самою природою людських ресурсів. Кадрові ризики є не тільки ризиками в процесі управління персоналом, але й ризиками по відношенню до самого персоналу, тобто їхня диференціація – на ризики персоналу й ризики системи управління персоналом.

Зниження негативної дії ризиків за рахунок використання об'єктивних можливостей підприємства і доступних інструментів, що не вимагають додаткових капітальних вкладень, допомагає нейтралізувати негативні чинники, які перешкоджають розвитку підприємств.

Опираючись на дані порталу Content Security, внутрішні та зовнішні кадрові загрози поділяються на [2]:

- розголошення (надмірна балакучість працівників) – 32%;
- несанкціонований доступ до інформації підприємства, шляхом підкупу і схиляння до співпраці працівників компанії, з боку конкурентів і злочинних угруповань – 24%;
- відсутність у компанії належного нагляду і жорстких умов забезпечення конфіденційності інформації – 14%;
- традиційний обмін виробничим досвідом – 12%;
- безконтрольоване використання інформаційних систем – 10%;
- наявність передумов виникнення серед персоналу конфліктних ситуацій, пов'язаних з відсутністю високої трудової дисципліни, психологічною несумісністю, випадковим підбором кадрів, слабкою роботою кадрів зі згуртування колективу – 8%.

За даними дослідження, що було проведено однією з найбільших консалтингових компаній KPMG, Україна сьогодні займає 6 місце у світі за кількістю розкрадань і шахрайських операцій, що здійснені співробітниками.

Щорічні втрати в компаніях через крадіжки, зловживання чи інші можуть досягати до 7% виручки. Майже 80% збитків українських компаній – це справа рук навмисних дій або халатного ставлення власного персоналу. В ході дослідження було з'ясовано, що 56% компаній не мають налагодженої системи протидії шахрайству, а 37% – мають формальну схему запобігання розкрадань і шахрайства [3].

Список використаних джерел:

1. Левченко М.О. Методи оцінки ризиків зовнішньоекономічної діяльності машинобудівного підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. Хмельницький, 2010, № 6, Т. 3. С. 190-194.
2. Кадрова безпека підприємства – Издательство HRD. URL: www.hrd.com.ua/index.php/2011-03-05-22-45-58/249-6-138
3. Дорофеев К.Н., Гарнева Е.В. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы. *Молодой ученый*. М., 2013. № 6. С. 327–331.